

Chapitre 1

Règles communes aux contrats de travail

Section 1. Définition et éléments constitutifs du contrat de travail

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Le contrat de travail résulte de la réunion de trois éléments :

- L'exécution effective d'une prestation de travail. La prestation de travail est la tâche physique, intellectuelle que s'engage à réaliser le salarié ;
- Le versement d'une rémunération. La rémunération est appelée également salaire ;
- Le lien de subordination juridique. Il est caractérisé par l'exécution du travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Le lien de subordination est le critère déterminant qui permet de distinguer le travail salarié du travail indépendant.

Éléments constitutifs du lien de subordination :

- L'intégration dans un service organisé : détermination d'un lieu de travail, d'horaires de travail, fourniture du matériel, des matières premières ou des produits ;
- La direction et le contrôle effectif du travail : pouvoir de commandement de l'employeur. Le salarié doit rendre des comptes et peut être sanctionné pour manquement à ses obligations.

Section 2. Formation du contrat de travail

§ 1. Conditions de validité du contrat de travail

I. Capacité

L'employeur (personne physique ou morale) et le salarié (personne physique) doivent être capables de contracter.

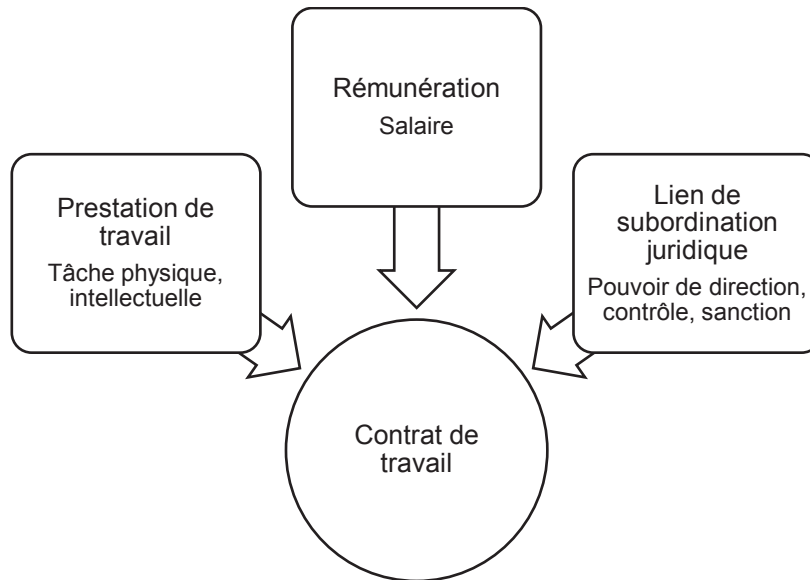
Un mineur émancipé peut être embauché. Un mineur non émancipé peut travailler avec l'autorisation de son représentant légal.

II. Consentement

Il doit être libre et éclairé, non vicié. Vices du consentement :

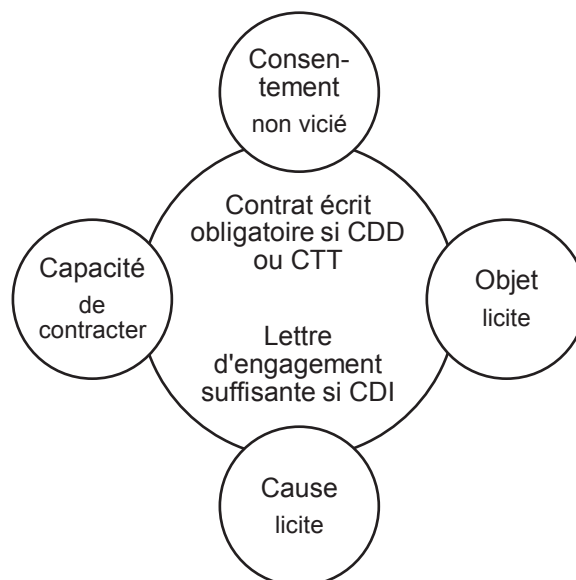
- L'erreur : elle peut porter sur la personne du contractant ou l'objet du contrat ;
- La violence : elle peut être physique ou morale. La contrainte économique a pu être reconnue comme constituant un vice de violence ;
- Le dol : il s'agit d'une tromperie par des manœuvres qui ont pour but de provoquer une erreur. Exemple : un candidat s'attribue des diplômes ou une expérience qu'il n'a pas (il faut qu'il s'agisse de qualités déterminantes qui ont décidé l'employeur à embaucher).

Section 1. Définition et éléments constitutifs du contrat de travail



Section 2. Formation du contrat de travail

§ 1. Conditions de validité du contrat de travail



III. Objet

La prestation de travail ne doit pas être illicite ni contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

IV. Cause

– La raison qui a déterminé les parties à contracter ne doit pas être illicite ni contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

La violation d'une des conditions de validité entraîne la nullité du contrat.

Si une clause seulement du contrat est illicite, elle ne s'applique pas et ne rend pas nul le contrat.

La nullité n'a pas d'effet rétroactif. Elle ne concerne que l'avenir. Le travail ayant été accompli, l'employeur devra verser les salaires et délivrer un certificat de travail.

V. Forme du contrat de travail

Le contrat à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail temporaire (CTT) doivent être établis par écrit et transmis au salarié dans les 2 jours de l'embauche.

La rédaction d'un contrat n'est pas obligatoire pour un contrat à durée indéterminée (CDI) mais l'employeur doit remettre au salarié une lettre d'engagement au minimum dans les 2 mois de son embauche.

L'existence du contrat de travail peut se prouver par tout moyen.

§ 2. Embauche

I. Promesse d'embauche

La promesse d'embauche est une offre ferme et définitive adressée par l'employeur au candidat, précisant l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

Elle vaut contrat de travail. Son non-respect par l'employeur entraîne le versement de dommages-intérêts. Le salarié qui accepte la proposition de l'entreprise et ne respecte pas son engagement peut être condamné à verser des dommages-intérêts.

II. Respect des libertés individuelles

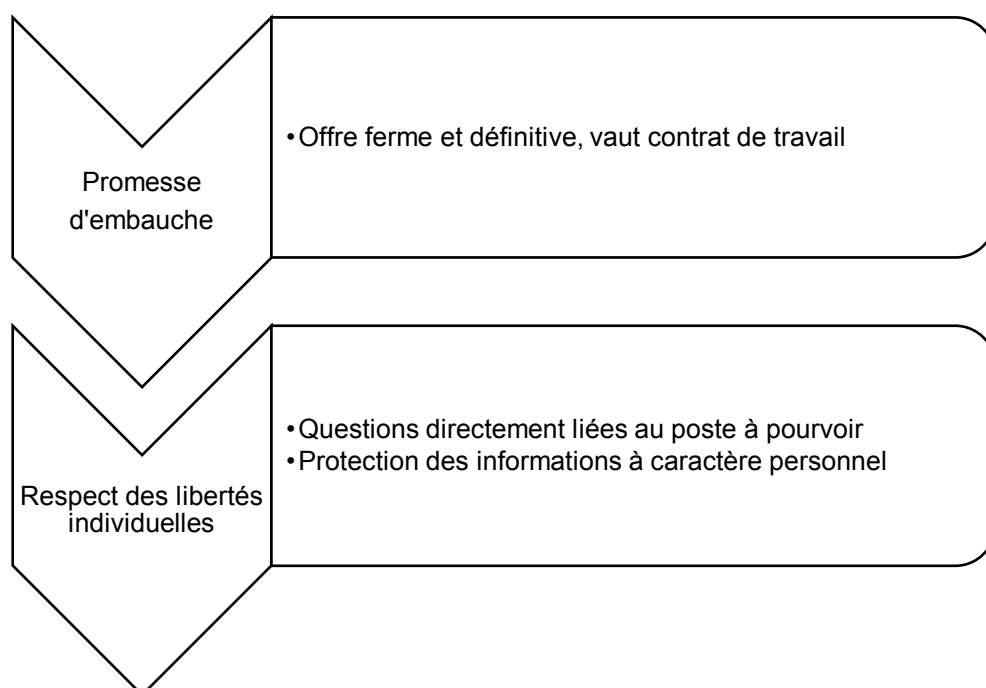
Les informations demandées à un candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Si l'employeur a recours à un questionnaire d'embauche, les questions posées doivent avoir un lien direct avec l'emploi proposé et ne pas porter atteinte à la vie privée du salarié.

§ 2. Embauche

I. Promesse d'embauche

II. Respect des libertés individuelles



III. Principe de non-discrimination

Une discrimination consiste à traiter différemment et défavorablement une personne ou un groupe de personnes, par rapport à d'autres individus placés dans la même situation.

Le Code du travail pose un principe général de non-discrimination et énumère l'ensemble des critères que l'employeur a l'interdiction de prendre en considération lorsqu'il prend une décision vis-à-vis d'un salarié ou d'un candidat.

Il s'agit de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'appartenance physique, du nom de famille, du lieu de résidence, ou en raison de l'état de santé ou d'un handicap.

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanction, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

Le salarié victime ou témoin de discriminations dispose d'un recours devant le conseil de prud'hommes. Il doit alors présenter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination. Au vu de ces éléments, l'auteur supposé doit prouver au juge que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. Le juge prend une décision après avoir ordonné toutes les mesures d'instructions qu'il estime utiles.

La personne reconnue coupable de discrimination encourt une sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise, des sanctions civiles (dommages-intérêts) et des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

IV. Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

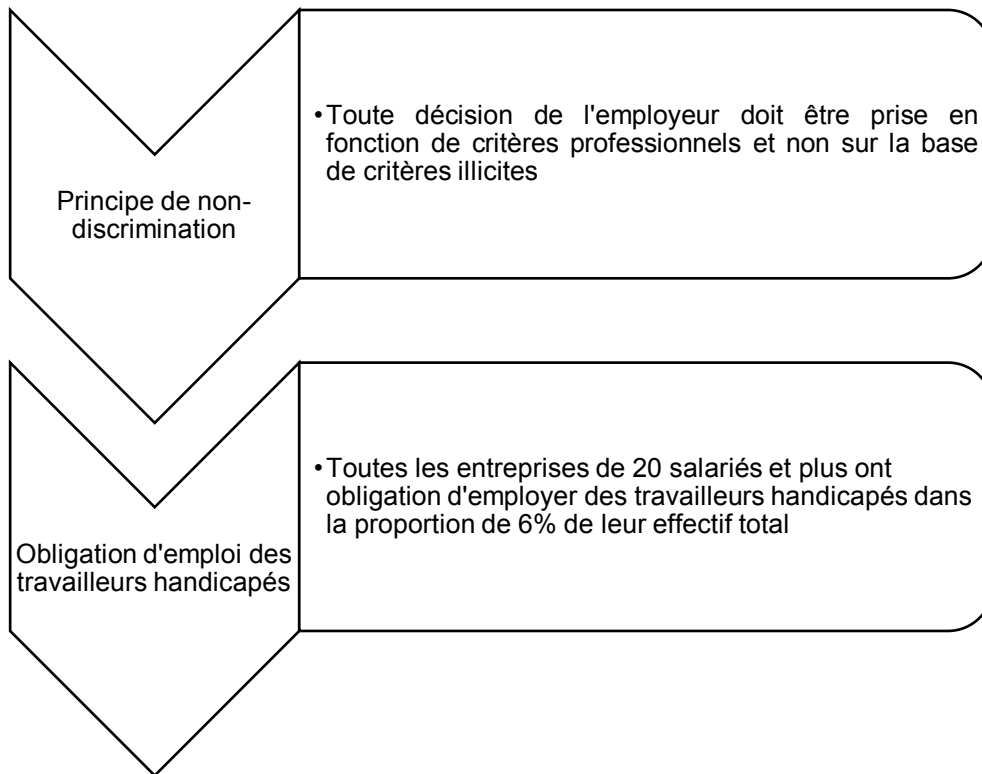
Tout employeur occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.

L'employeur est considéré comme remplissant son obligation d'emploi s'il a engagé l'une des actions suivantes :

- Accueil de stagiaires handicapés, pour une durée de stage d'au moins 40 heures ;
- Application d'un accord collectif qui prévoit la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés ;
- Conclusion de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ;
- Versement d'une contribution financière à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

III. Principe de non-discrimination

IV. Obligation d'emploi des travailleurs handicapés



V. Interdiction de débauchage illicite

L'employeur peut être condamné à réparer le préjudice subi par l'employeur précédent en cas de rupture abusive du salarié (s'il est intervenu dans la rupture ou s'il a embauché un salarié qu'il savait lié par un préavis ou une clause de non concurrence).

VI. Priorité d'embauche et de réintégration

Certains salariés ou anciens salariés sont prioritaires sur un candidat extérieur.

La priorité d'embauche concerne :

- Les salariés licenciés pour motif économique ;
- Les salariés à temps partiel qui souhaitent passer à temps plein ;
- Les travailleurs de nuit souhaitant reprendre un travail de jour.

La priorité de réintégration concerne les salariés ayant pris un congé parental d'éducation, un congé pour création d'entreprise, un congé sabbatique.

VII. Publication et diffusion de l'offre d'emploi

La rédaction des offres d'emploi doit respecter les règles suivantes :

- Si le poste est à pourvoir en France, l'offre d'emploi doit être rédigée en français ;
- Elle ne doit contenir aucune information mensongère ou trompeuse, notamment quant à l'existence et la nature de l'emploi proposé, la rémunération offerte ou encore le lieu de travail ;
- L'offre doit concerner un emploi disponible ou devant le devenir dans un délai proche et doit être datée ;
- L'offre d'emploi ne doit pas être discriminatoire. Par exception, certains critères comme le sexe et l'âge peuvent être utilisés dès lors qu'ils répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, dans le cadre d'un objectif légitime (mention du sexe pour certains emplois tels que le mannequinat, d'un âge minimum ou maximum pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage).